

ワーク・ライフ・バランスの要因分析 —福井県の男女共同参画に関する県民調査を用いて—

小 泉 大 輔*, 黒 木 淳*

1. 問題意識と課題

2018年に成立した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」では、労働者それぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するための措置が講ぜられ、その内実は、①長時間労働の是正、②柔軟な働き方の実現、③雇用形態にかかわらず公正な処遇の確保の3つである。とりわけ労働時間に関しては、時間外労働の上限について原則として月45時間、年360時間とすることが義務付けられた。多くの企業がそれに準じて、従業員の働き方改革の諸施策に取り組むこととなった。

ところが多くの日本企業では、労働時間の制限の取り組みが労働者の主観的な効用につながっているとは言い難い。松浦（2017）によると、企業の働き方改革の主な取り組み内容は残業の規制や一部禁止（90.1%）である。すなわち、多くの企業では仕事量が変わらないままに労働時間を規制しているだけであり、一部の労働者は自宅や近場のカフェに持ち帰って仕事をしていることも指摘されている。つまり、業務プロセスの見直しや効率化を図らずに、表面的な長時間労働を是正しただけでは、労働者に仕事の要求度を高める労働強化につながる可能性をはらんでいる。

またそれ以前から「ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）」に対する社会的関心が高まりを見せており、企業を含め社会的に労働者の仕事と

* 横浜市立大学所属

家庭生活との両立支援への取り組みが図られている。とりわけ、少子高齢化の人口減少下と男性の家事育児参加が進まない中、メンバーシップ型雇用における正社員の保障と拘束性の交換においては、女性労働者にとって正社員という拘束性の高い働き方と家庭生活の両立は難しい。実際、厚生労働省による「平成30年版働く女性の実情」によると、役員を除いた女性雇用者総数に占める非正規雇用の割合は56.0%となっている。こうした動きに呼応するかのように、企業の雇用制度や両立支援施策の意義、課題について多くの学術研究が蓄積されている。

ただし一連の実証研究では、企業の施策が労働者のWLB意識やキャリアの「継続性」（定着率や勤続年数、女性従業員比率等）に与える影響を検証している一方で、労働時間そのものや社会的な啓発活動の関連についてはその有効性が見出されていない。労働者の仕事以外への時間確保促進に対しては双方の施策の有効性を検証することが求められているといえる。また、既存の実証研究では労働者や企業レベルでの調査やそれに関わる二次データを用いた分析が多い。精確な社会調査という点では、母集団の設定、無作為抽出という踏み込んだ形での詳細な検証も必要である。

こうした問題意識から、本稿では以下の2点について検証を行う。第1に、仕事と仕事以外の活動との均衡という文字通りWLBへの活動にどれだけの時間を保持できているかという労働者の「仕事以外への時間確保」に対して、労働時間が与える影響の検討である。現在、社会的な要請にもとづいて企業が行う働き方改革の主な施策や取り組みが労働時間の短縮や規制である。WLBの本来の意義は、客観的にワークとライフのバランスが取れているかというより、働く本人が希望するバランスを保持できているかを重視する。したがって、仕事へ注力した結果、仕事以外への時間が確保できていない場合でも、本人が望んでいるのであれば問題はないとされる。本稿では仕事以外への時間を、「家庭生活のための時間」、「社会活動に参加する時間」、「学習・研究、趣味・娯楽、スポーツなどのための時間」、「休養のための時間」という4つの時間に分類し、労働者が仕事以外

への時間に確保できているかどうかという主観的な認知のばらつきに労働時間がどのような説明を与えるのかについて実証的に分析する。これが課題のひとつめである。

第2に、仕事以外への時間確保に影響を及ぼす社会的施策として行政機関による啓発活動が挙げられる。「女性は子どもができたなら、子育てに専念すべきだ」という性別役割分業に対する“意識”は年々減少しているが、子育てに限らず、依然として食事や掃除といった家事分担を主に女性が担っているのは種々のデータが示している。

この点に関して検討すべきが「嗜好の差別」と「統計的差別」の問題である。後述するように、男女のキャリア格差がどちらの理論で説明できるかによって有効な施策は異なる。しかしながら、現実には明確にどちらの理論で説明できるかを指摘することは難しい（原 2017）。そこで本稿では、福井県の男女共同参画についての意識調査のデータを通じて、企業による両立を支援する労働時間削減の取り組みと行政機関における啓発活動の双方の施策が労働者のWLBにどのような影響を与えているのかを検証する。

2. 既存研究の検討と概念

2.1 働き方改革と労働時間

WLBに対する社会的関心の高まりから、近年多くの企業が従業員の両立支援に乗り出している。またこうした働き方改革関連法案によって、企業における働き方改革に関する人事施策の取り組みが進められている。

現在の働き方改革の取り組みは広義には、事業領域や顧客との関係を見直す事業戦略と組織目標や組織再編、要員・予算管理を含めた組織戦略という双方の見直しを図るものであり、これら経営目標に関連する形で進められるべきものであるとされる（松浦 2017）。なぜならば、組織における人事制度は組織内の情報コミュニケーションや経営戦略などの内的整合性（補完性）を保持しているからである（青木・奥野 1996）。企業の外部環

境である法的な要請に合わせて働き方に関する人事施策のみを変更するだけでは、内的整合性を持たず、組織全体としてのパフォーマンスに結実しない。

しかしながら、企業の働き方改革の取り組みは、労働時間の制限と働き方の柔軟化に焦点が当てられて進められているのが現状である。具体的には、労働時間の制限では、残業の規制・一部禁止や労働時間短縮目標の設定という取り組みを選択した企業が95%を超えており、フレックスタイムや在宅勤務、裁量労働、サテライトオフィス等のモバイル勤務といった働き方の柔軟化についての取り組みは49%程度である。つまり、職場のマネジメント改革や業務効率に向けた支援や評価制度・運用の見直し、人材育成の見直しといった関連する人事施策はもとより、経営戦略や組織戦略と併せた改革を行っている企業は少なく、とりあえず法的規制に合わせた労働時間の短縮に取り組んでいるというのが多くの企業の実態であろう。

山本（2019）は、労働経済の視点から、働き方改革関連法が労働市場における長時間労働にどのような効果を与えるかについて、詳細なレビューを行っている。それによれば、時間外労働の上限規制は長時間労働の是正に効果を持ち、労働者の身体的・精神的な健康、ウェルビーイング、WLBの実現が進む可能性を示唆している。ただし、それには評価制度の見直し、仕事内容の明確化や企業内でのコーディネーションの改善などを同時に取り組むことが重要であり、表面的な労働時間の是正はむしろ労働者の労働強化にしかならないことを指摘している。

2.2 嗜好の差別と統計的差別

男女間のキャリア格差を説明する理論には主にBecker（1991）の嗜好の差別による理論とPhelps（1972）による統計的差別の理論がある。前者では経営者（雇用主）の効用に男女どちらかを雇用する際に効用が働くことを前提に置き、経営者が労働者を雇用する際に差別的嗜好が入ることで、労働市場全体における嗜好の差別を持つ経営者とそうでない経営者と

労働者の需要と供給の関係から男女における雇用格差が生じる。それゆえに非合理的差別と指摘される。他方、統計的差別は情報の非対称性をベースに、経営者が男女間の離職が過去の統計データから有意な差がある時に、そのデータにもとづいて多様な個人よりも性別という属性で個人を判別する結果、男女でキャリアや経済格差が生じると説明する理論である。それゆえに後者は合理的差別と指摘されることがある。

嗜好の差別によって男性と女性の間でキャリア格差が生じている場合、心理的な要因にもとづく差別が効率性に反しているために非合理的な差別であり、固定観念を弱める啓発や教育などに施策を用いることで、市場の歪みを発生させることなく、キャリアの格差解消に有効に機能する。他方、統計的差別によって生じている場合は、経営者が情報の非対称性の問題に対する対応策としての合理的な判断によるため市場に任せておくとは解消は難しいとされる。それゆえに、男女2つのグループに定着のばらつきをなくす施策、すなわち両立支援施策が有効に機能する。あるいは、女性が勤続しやすい環境を社会的に整備すること（例えば、保育所の充実、個別企業の女性の雇用状況の情報開示）が差別解消のための施策として挙げられる。ただし、これまでの実証研究によれば、実際はさまざまな要因が複合的に組み合わさっているためにどちらの理論が現実をよく説明しているかを指摘することは困難である（原 2017）。

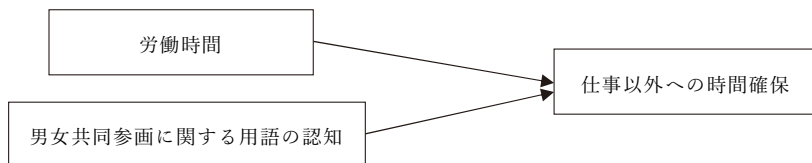
そこで本稿では、上記理論によって導出される2つの異なる主体の施策を操作化して検証する。すなわち、嗜好の差別の場合に望ましいとされる固定観念を弱める行政機関による社会的な啓発施策と、企業による両立を支援する労働時間削減の取り組みという施策である。この2つの施策を操作化するにあたっては、前者は行政機関による男女共同参画に関する用語についての労働者の認知程度、後者は実際の労働時間を利用する。後述するように利用するデータはクロスセクションによる労働者調査であることから、厳密には労働時間削減の施策は測定できないため、労働者の労働時間のばらつきを代理変数として検証する。これら2つの変数が労働者の

WLBにどのような影響を与えているのかを検証する。

3. 分析フレームワークと仮説の設定

以上の議論から、主に着目した変数は、労働時間、男女共同参画に関する用語の認知、仕事以外への時間確保、家事への取り組み実態である。働き方の代理指標として労働者の労働時間、および政府の施策としての啓発活動の認知が仕事以外への時間確保、家事へと取り組み実態にどのような影響を与えているのかを探索的なアプローチで検証する。これら概念の関係を図式化したものが図1の分析フレームワークである。

図1. 分析フレームワーク



出所) 筆者作成

4. データと方法

4.1 データ

本稿で分析用いるデータは、福井県が平成27年8月～9月に実施した「男女共同参画に関する県民調査」の結果である。調査の対象は福井県内の18歳以上の県民であり、2,000名を住民基本台帳から無作為選定された。有効回収率は1,076名(53.8%)、性別の内訳は男性：507名、女性：569名であった。ただし、上述したように説明変数の一つに労働時間を設定していることから、職業の項目にある内職、家事専業、学生、無職を選択したサンプルを削除し、正規、非正規、自営のみに限定した。また年齢について

も60歳以下とした。結果、分析サンプルは557名、性別の内訳は男性274名、女性283名である。

4.2 調査対象の基本属性

以下、調査対象の基本的属性について説明する。男性の平均年齢は43.9歳、女性は42.7歳、既婚の割合は男性が68.2%、女性は72.1%、子どものいる割合は男性が69.0%、女性は74.9%である。また職業属性は、男性については正規社員・職員が79.9%、非正規社員・職員が6.6%、自営業が13.5%、女性については正規社員・職員が50.5%、非正規社員・職員が40.3%、自営業が9.2%となっている。分析で用いた変数の記述統計量は表1のとおりである。

4.3 分析方法

説明変数は「労働時間」と「男女共同参画に関する用語の認知」である。労働時間については、現在の1週間当たりの労働時間を「5時間未満」、「5_10時間未満」「10_15時間未満」「15_20時間未満」「20_25時間未満」「25_30時間未満」「30_35時間未満」「35_40時間未満」「40_48時間未満」「48_54時間未満」「54時間以上」から尋ねている。これらをダミー変数化して用いた。ベースラインは「5時間未満」である。次に、「男女共同参画に関する用語の認知」については、「男女雇用機会均等法」「ポジティブ・アクション(積極的改善措置)」「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」という4つの用語について、4点尺度(1. 内容を含め詳しく知っている, 2. だいたい知っている, 3. 聞いたことはある, 4. 知らない)で測定された。なお分析の際は逆転尺度とした。

被説明変数は「仕事以外への時間の確保」であり、「家庭生活のための時間」、「社会活動に参加する時間」、「学習・研究、趣味・娯楽、スポーツなどのための時間」、「休養のための時間」の4つの項目を利用した。これら4つの項目は「十分取れている」「まあ取れている」「あまり取れていな

表 1. 記述統計量

	男性					女性				
	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
年齢	274	18	60	43.95	11.39	283	18	60	42.78	10.82
d_既婚	274	0	1	0.68	0.47	283	0	1	0.72	0.45
d_子あり	272	0	1	0.69	0.46	283	0	1	0.75	0.43
d_正規	274	0	1	0.80	0.40	283	0	1	0.51	0.50
d_非正規	274	0	1	0.07	0.25	283	0	1	0.40	0.49
d_自営	274	0	1	0.14	0.34	283	0	1	0.09	0.29
d_5 時間未満	274	0	1	0.00	0.06	283	0	1	0.02	0.16
d_5_10 時間未満	274	0	1	0.07	0.25	283	0	1	0.08	0.27
d_10_15 時間未満	274	0	1	0.02	0.13	283	0	1	0.02	0.13
d_15_20 時間未満	274	0	1	0.01	0.09	283	0	1	0.05	0.22
d_20_25 時間未満	274	0	1	0.01	0.10	283	0	1	0.06	0.24
d_25_30 時間未満	274	0	1	0.00	0.06	283	0	1	0.09	0.28
d_30_35 時間未満	274	0	1	0.01	0.09	283	0	1	0.07	0.26
d_35_40 時間未満	274	0	1	0.04	0.19	283	0	1	0.14	0.35
d_40_48 時間未満	274	0	1	0.21	0.41	283	0	1	0.30	0.46
d_48_54 時間未満	274	0	1	0.12	0.33	283	0	1	0.08	0.27
d_54 時間以上	274	0	1	0.13	0.34	283	0	1	0.05	0.22
男女共同参画社会基本法	270	1	4	2.02	0.77	276	1	4	1.97	0.76
男女雇用機会均等法	268	1	4	2.59	0.68	277	1	4	2.49	0.71
ポジティブ・アクション	264	1	4	1.51	0.69	273	1	4	1.47	0.71
仕事と生活の調和	267	1	4	2.10	0.93	275	1	4	2.05	0.95
d_家庭生活時間とれている	274	0	1	0.62	0.49	283	0	1	0.72	0.45
d_社会活動時間とれている	274	0	1	0.32	0.47	283	0	1	0.20	0.40
d_趣味スポーツ時間とれている	274	0	1	0.45	0.50	283	0	1	0.36	0.48
d_休養時間とれている	274	0	1	0.48	0.50	283	0	1	0.47	0.50

出所) 福井県平成27年8月～9月「男女共同参画に関する県民調査」から筆者作成

い」「まったく取れていない」「わからない」で測定された。「わからない」と回答した者は除き、「十分取れている」「まあ取れている」を1, それ以外を選択した場合を0とするダミー変数とした。

分析方法としては, 仕事以外への時間確保について, 「家庭生活のための時間」, 「社会活動に参加する時間」, 「学習・研究, 趣味・娯楽, スポーツなどのための時間」, 「休養のための時間」の4つの項目を被説明変数としたロジスティック回帰分析を行う(表2-5)。次に女性効果を検証するために, 各説明変数と女性ダミーを交互作用とした変数を投入した分析も行った。

5. 分析結果と考察

表2からの分析結果をみると, 家庭生活のための時間が取れているかどうかについては, 労働時間30_35時間を超えてくると符号が負になっており, 54時間を超えると有意な負の効果を持つことが確認された。男女共同参画社会基本法という用語の認知は有意な正の効果を, ポジティブ・アクションについての認知は有意な負の効果を示していた。女性ダミーとの交互作用では, 労働時間が48_54時間の女性が負に有意となっている。このことは, 家庭生活のための時間がとれていない労働時間は性別に関わらず, 54時間以上であるが, 女性については1週間の労働時間が48_54時間の範囲で働いている場合に, 家庭生活の時間が損なわれていることを示している。またポジティブ・アクションという用語が個人属性によらず家庭生活のための時間がとれていることに負の影響を与えていることについては, ポジティブ・アクションという用語が労働強化につながっている可能性があることを示唆している。

続いて, 表3の社会活動の時間がとれているか否かについては, 15_20時間未満の労働時間が正に有意な符号となった。男女共同参画社会基本法の利用認知は有意な正の値となった。女性ダミーとの交互作用はどれも有

意とならなかった。

「学習・研究，趣味・娯楽，スポーツなどのための時間」へ与える効果については，10_15時間未満が負に有意，15_20時間未満が正に有意の結果となった（表4）。また，54時間以上では有意に負の値となった。男女雇用機会均等法の用語認知は有意な正の値となった。女性との交互作用では，40_48時間未満，48_54時間未満の場合に有意に負，仕事と生活の調和で有意に正の値となった。このことから，性別問わず54時間を超えている場合，個人の時間を取れていないことがわかる。また，男女雇用機会均等法という用語を知っている場合には性別を問わず個人の時間が取れている。ただし，労働時間が40_48時間，48_54時間の女性は，個人的な時間は取れていないことが明らかになった。さらに，仕事と生活の調和という用語を認知している女性ほど個人の時間が取れていることが示唆された。

次に「休養のための時間」との関連については，5_10時間未満，10_15時間未満で負に有意，15_20時間未満で正に有意となり，54時間以上では有意に負の値となった（表5）。行政用語の認知はどれも有意な値とならなかった。女性との交互作用では，労働時間については40_48時間未満，48_54時間未満で負に有意，行政用語ではポジティブ・アクションが負に有意の値となった。これらの結果から，54時間以上働いている労働者は性別にかかわらず，休養のための時間が取れていないことがわかる。また，労働時間が40_48時間未満，48_54時間未満の女性ほど，ポジティブ・アクションを知っている女性ほど休養が取れていないことが明らかとなった。

表2. ロジスティック回帰分析結果 (家庭生活時間)

	B	標準誤差		B	標準誤差	
d_女性	0.174	0.235		1.786	1.104	
年齢	0.004	0.010		0.006	0.011	
d_既婚	0.985	0.318	***	0.958	0.326	***
d_子あり	-0.506	0.353		-0.537	0.365	
d_正規	-0.020	0.322		0.010	0.334	
d_非正規	0.608	0.412		0.520	0.426	
d_5_10 時間未満	0.204	0.451		0.121	0.568	
d_10_15 時間未満	-0.754	0.760		-0.895	0.968	
d_15_20 時間未満	0.650	0.848		20.347	28367.137	
d_20_25 時間未満	0.441	0.700		-0.259	1.274	
d_25_30 時間未満	0.002	0.623		-0.780	0.963	
d_30_35 時間未満	-0.146	0.601		20.107	28346.318	
d_35_40 時間未満	0.216	0.457		-1.034	0.842	
d_40_48 時間未満	-0.278	0.305		-0.173	0.358	
d_48_54 時間未満	-0.368	0.360		0.123	0.443	
d_54 時間以上	-1.127	0.371	***	-0.997	0.428	**
男女共同参画社会基本法	0.286	0.162	*	0.333	0.217	
男女雇用機会均等法	-0.041	0.172		-0.024	0.225	
ポジティブ・アクション	-0.337	0.164	**	-0.113	0.235	
仕事と生活の調和	0.081	0.126		-0.005	0.176	
d_5_10 時間未満 × d_女性				-0.759	1.155	
d_10_15 時間未満 × d_女性				-0.477	1.738	
d_15_20 時間未満 × d_女性				-20.691	28367.137	
d_20_25 時間未満 × d_女性				0.084	1.707	
d_30_35 時間未満 × d_女性				-21.271	28346.318	
d_35_40 時間未満 × d_女性				0.705	1.263	
d_40_48 時間未満 × d_女性				-1.112	0.938	
d_48_54 時間未満 × d_女性				-2.077	1.045	**
d_54 時間以上 × d_女性				-1.300	1.098	
男女共同参画社会基本法 × d_女性				-0.137	0.336	
男女雇用機会均等法 × d_女性				-0.041	0.357	
ポジティブ・アクション × d_女性				-0.474	0.330	
仕事と生活の調和 × d_女性				0.250	0.264	
定数	0.131	0.648		-0.291	0.763	
カイ 2 乗		48.581	***		63.794	***
-2 対数尤度		619.549 ^a			604.335 ^a	
Cox-Snell R2 乗		0.087			0.113	
Nagelkerke R2 乗		0.122			0.158	

注: $p^* < .10$, $p^{**} < .05$, $p^{***} < .01$.

表3. ロジスティック回帰分析結果（社会生活時間）

	B	標準誤差		B	標準誤差	
d_女性	-0.916	0.264	***	0.309	1.031	
年齢	0.018	0.011		0.019	0.012	
d_既婚	0.367	0.337		0.343	0.352	
d_子あり	-0.253	0.363		-0.266	0.374	
d_正規	-0.607	0.331	*	-0.588	0.346	*
d_非正規	-0.285	0.413		-0.393	0.426	
d_5_10 時間未満	-0.055	0.448		-0.382	0.598	
d_10_15 時間未満	-0.885	1.107		-0.375	1.182	
d_15_20 時間未満	1.437	0.640	**	21.583	28341.479	
d_20_25 時間未満	0.616	0.576		-0.232	1.316	
d_25_30 時間未満	-0.079	0.623		-0.283	0.819	
d_30_35 時間未満	-0.557	0.701		0.556	1.456	
d_35_40 時間未満	0.313	0.454		-20.327	15018.759	
d_40_48 時間未満	0.348	0.314		0.493	0.361	
d_48_54 時間未満	-0.204	0.399		0.121	0.439	
d_54 時間以上	-0.555	0.434		-0.469	0.480	
男女共同参画社会基本法	0.383	0.171	**	0.492	0.232	**
男女雇用機会均等法	-0.122	0.183		-0.122	0.250	
ポジティブ・アクション	-0.027	0.170		0.197	0.239	
仕事と生活の調和	0.003	0.131		-0.043	0.187	
d_5_10 時間未満 × d_女性				0.276	1.014	
d_10_15 時間未満 × d_女性				-19.656	19933.090	
d_15_20 時間未満 × d_女性				-20.467	28341.479	
d_20_25 時間未満 × d_女性				0.783	1.561	
d_30_35 時間未満 × d_女性				-1.629	1.758	
d_35_40 時間未満 × d_女性				20.690	15018.759	
d_40_48 時間未満 × d_女性				-0.648	0.792	
d_48_54 時間未満 × d_女性				-1.911	1.289	
d_54 時間以上 × d_女性				-0.915	1.328	
男女共同参画社会基本法 × d_女性				-0.297	0.355	
男女雇用機会均等法 × d_女性				0.029	0.381	
ポジティブ・アクション × d_女性				-0.554	0.355	
仕事と生活の調和 × d_女性				0.257	0.279	
定数	-1.536	0.688	**	-2.056	0.808	**
カイ 2 乗		40.774	***		60.983	***
-2 対数尤度		572.446 ^a			552.237 ^a	
Cox-Snell R2 乗		0.074			0.108	
Nagelkerke R2 乗		0.108			0.158	

注： $p^* < .10$, $p^{**} < .05$, $p^{***} < .01$.

表 4. ロジスティック回帰分析結果 (趣味スポーツの時間)

	B	標準誤差	B	標準誤差	
d_女性	-0.490	0.233	**	-0.075	0.935
年齢	0.007	0.010		0.006	0.010
d_既婚	0.092	0.303		0.038	0.307
d_子あり	-0.934	0.328	***	-0.890	0.334
d_正規	-0.222	0.322		-0.140	0.335
d_非正規	0.298	0.389		0.302	0.400
d_5_10 時間未満	-0.560	0.412		-0.489	0.552
d_10_15 時間未満	-1.470	0.867	*	-0.688	0.986
d_15_20 時間未満	1.219	0.667	*	0.046	1.475
d_20_25 時間未満	-0.202	0.557		-0.523	1.328
d_25_30 時間未満	-0.618	0.549		-1.333	0.738
d_30_35 時間未満	-0.620	0.569		0.216	1.443
d_35_40 時間未満	0.056	0.406		-0.937	0.929
d_40_48 時間未満	0.114	0.290		0.488	0.349
d_48_54 時間未満	-0.434	0.359		-0.059	0.414
d_54 時間以上	-0.949	0.401	**	-0.963	0.463
男女共同参画社会基本法	-0.043	0.152		0.046	0.213
男女雇用機会均等法	0.360	0.166	**	0.355	0.226
ポジティブ・アクション	0.058	0.155		0.078	0.230
仕事と生活の調和	0.047	0.117		-0.163	0.173
d_5_10 時間未満 × d_女性				-0.814	0.925
d_10_15 時間未満 × d_女性				-21.313	19880.621
d_15_20 時間未満 × d_女性				0.560	1.713
d_20_25 時間未満 × d_女性				-0.346	1.544
d_30_35 時間未満 × d_女性				-1.723	1.645
d_35_40 時間未満 × d_女性				0.410	1.138
d_40_48 時間未満 × d_女性				-1.491	0.723
d_48_54 時間未満 × d_女性				-1.688	0.920
d_54 時間以上 × d_女性				-0.709	1.010
男女共同参画社会基本法 × d_女性				-0.157	0.313
男女雇用機会均等法 × d_女性				0.004	0.338
ポジティブ・アクション × d_女性				-0.080	0.315
仕事と生活の調和 × d_女性				0.471	0.248
定数	-0.585	0.628		-0.501	0.750
カイ 2 乗		50.359	***		66.045
-2 対数尤度		668.994 ^a			653.308 ^a
Cox-Snell R2 乗		0.090			0.117
Nagelkerke R2 乗		0.122			0.157

注: $p^* < .10$, $p^{**} < .05$, $p^{***} < .01$.

表5. ロジスティック回帰分析結果 (休養時間)

	B	標準誤差		B	標準誤差	
d_女性	-0.282	0.229		0.919	0.922	
年齢	0.003	0.010		0.004	0.010	
d_既婚	0.508	0.312		0.474	0.318	
d_子あり	-1.290	0.340	***	-1.341	0.350	***
d_正規	0.050	0.318		0.125	0.333	
d_非正規	0.666	0.383	*	0.630	0.394	
d_5_10 時間未満	-0.723	0.407	*	-0.936	0.559	*
d_10_15 時間未満	-1.311	0.775	*	-1.179	0.991	
d_15_20 時間未満	2.443	1.082	**	21.415	28200.999	
d_20_25 時間未満	0.248	0.538		0.963	1.288	
d_25_30 時間未満	0.240	0.527		-0.397	0.723	
d_30_35 時間未満	-0.047	0.523		0.257	1.445	
d_35_40 時間未満	-0.388	0.407		-1.323	0.955	
d_40_48 時間未満	-0.028	0.290		0.253	0.351	
d_48_54 時間未満	-0.379	0.352		0.061	0.419	
d_54 時間以上	-1.024	0.392	***	-1.082	0.464	**
男女共同参画社会基本法	0.004	0.151		-0.169	0.215	
男女雇用機会均等法	0.208	0.164		0.353	0.228	
ポジティブ・アクション	0.018	0.156		0.381	0.234	
仕事と生活の調和	0.128	0.117		-0.041	0.173	
d_5_10 時間未満 × d_女性				-0.310	0.922	
d_10_15 時間未満 × d_女性				-1.210	1.633	
d_15_20 時間未満 × d_女性				-19.765	28200.999	
d_20_25 時間未満 × d_女性				-1.460	1.502	
d_30_35 時間未満 × d_女性				-1.016	1.626	
d_35_40 時間未満 × d_女性				0.374	1.161	
d_40_48 時間未満 × d_女性				-1.249	0.724	*
d_48_54 時間未満 × d_女性				-1.889	0.901	**
d_54 時間以上 × d_女性				-0.602	0.976	
男女共同参画社会基本法 × d_女性				0.347	0.311	
男女雇用機会均等法 × d_女性				-0.312	0.334	
ポジティブ・アクション × d_女性				-0.682	0.322	**
仕事と生活の調和 × d_女性				0.390	0.248	
定数	-0.312	0.624		-0.654	0.751	
カイ 2 乗		61.086	***		76.771	***
-2 対数尤度		675.941 ^a			660.256 ^a	
Cox-Snell R2 乗		0.108			0.134	
Nagelkerke R2 乗		0.145			0.179	

注: $p^* < .10$, $p^{**} < .05$, $p^{***} < .01$.

6. まとめ

本稿では、福井県の男女共同参画の県民調査のデータを通じて、1週間の労働時間と男女共同参画に関する用語の認知の程度が、仕事以外への時間確保にどのような影響を与えているのかを分析した。仕事以外への時間確保については、「家庭生活のための時間」、「社会活動に参加する時間」、「学習・研究、趣味・娯楽、スポーツなどのための時間」、「休養のための時間」の4つから測定した。

以上の分析結果および考察を性別問わずの効果をまとめると、労働時間については、1週間の労働時間が54時間以上の場合、「家庭生活の時間」、「学習・研究、趣味・娯楽、スポーツなどのための時間」、「休養のための時間」に負の効果を示すことが示された。行政用語については、男女共同参画社会基本法の認知は、家庭生活の時間、社会活動のための時間に正の効果を与えていることが明らかとなった。ポジティブ・アクションという用語は家庭生活のための時間に負の効果を与えていることが示された。

次に女性との交互作用については、労働時間が48_54時間の女性は家庭生活のための時間がとれていないこと、40_48時間未満、48_54時間の女性は学習・研究、趣味・娯楽、スポーツなどのための時間および休養の時間がとれていないことが明らかになった。また、仕事と生活の調和という用語を認知している女性ほど個人の時間が取れていること、ポジティブ・アクションを知っている女性ほど休養が取れていないことが確認された。

これらの発見事実にもとづく含意としては、1週間に54時間を超える労働時間は労働者のWLBを毀損することから、労働者の身体的・精神的なウェルビーイングのためにも長時間労働の是正が必要であることが示唆される。特に労働時間が48時間を超えてくると男性よりも女性の場合に負の効果があるため、女性の長期的なキャリアの継続を促進するためにも、長時間労働およびそれに伴う働き方の見直しは必要であると思われる。また、ポジティブ・アクションという用語よりも、男女共同参画基本法や仕事と生活

の調和といった男女ともにWLBを目指す社会の方が望ましいといえる。

参考文献

- Becker, G.S. (1991) A Treatise on the Family, enlarged edition, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Phelps, E.S. (1972) "The Statistical Theory of Racism and Sexism," The American Economic Review, 62 (4), 659-661.
- 青木昌彦・奥野(藤原)正寛編(1996)『経済システムの比較制度分析』東京大学出版会
- 原 ひろみ(2017)「女性の活躍が進まない要因 男女間賃金格差からの検討」『日本の労働市場：経済学者の視点』川口大司編，有斐閣，150-189.
- 松浦民恵(2017)「働き方改革のフロンティア—改革の射程の広がりを視野に」『日本労働研究雑誌』No. 679, 42-51.
- 山本 勲(2019)「働き方改革関連法による長時間労働是正の効果」『日本労働研究雑誌』No. 702, 29-39.

謝辞

本稿は令和2年度福井県『人口減少対策データ分析・調査事業』の一環で行われた自然減対策とその諸要因に関する研究成果の一部である。貴重なデータを提供頂いた福井県に記して御礼申し上げる。